

Cauza C-715/20

Cerere de decizie preliminară

Data depunerii:

18 decembrie 2020

Instanța de trimitere:

Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie (Polonia)

Data deciziei de trimitere:

11 decembrie 2020

Reclamant:

KL

Pârâtă:

X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

[omissis]

Ordonanță

din 11 decembrie 2020

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Tribunalul Districtual din Cracovia –Secția a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale, Polonia [omissis] :

[omissis]

după examinarea, la 11 decembrie 2020, la Cracovia (Polonia)

în ședință secretă

a cauzei având ca obiect acțiunea în despăgubire formulată de K.L.

împotriva X, societate cu răspundere limitată cu sediul la G

emite decizia următoare:

1. Adresează Curții de Justiție a Uniunii Europene următoarele întrebări preliminare:
 1. Articolul 1 din Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, precum și clauzele 1 și 4 din acordul-cadru menționat trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care prevede obligația angajatorului de a motiva în scris decizia de reziliere a unui contract de muncă numai în cazul contractelor de muncă pe durată nedeterminată și care, astfel, supune legitimitatea motivului de reziliere a contractelor pe durată nedeterminată controlului jurisdicțional, fără a prevedea însă în sarcina angajatorului o astfel de obligație (și anume precizarea motivului de reziliere) în cazul contractelor de muncă pe durată determinată (cu consecința că numai chestiunea privind conformitatea declarației de reziliere cu dispozițiile privind rezilierea contractelor este supusă controlului jurisdicțional)?
 2. Clauza 4 din acordul-cadru și principiul general de drept al Uniunii privind nediscriminarea (articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene) pot fi invocate de părți în cadrul unui litigiu între particulari și, în consecință, aceste dispoziții au efect orizontal?
2. [omissis]

Motivele ordonanței din 11 decembrie 2020

Cerere de decizie preliminară

Instanța de trimitere

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunalul Districtual din Cracovia – Secția a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale, Polonia)

Părțile din litigiul principal

Reclamant: K.L.

Pârâtă: X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. (X Societate cu răspundere limitată, cu sediul în G.)

Obiectul cauzei principale și faptele relevante

- 1 Procedura în cauză are ca obiect cererea de despăgubire pentru rezilierea de către angajator a contractului de muncă pe durată determinată încheiat între părți cu încălcarea dispozițiilor privind rezilierea unor astfel de contracte (articolul 50 alineatul 3 din Codul muncii). Reclamantul și pârâta erau părți într-un contract de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada 1 noiembrie 2019 - 31 iulie 2022, cu jumătate de normă. La 15 iulie 2020, angajatorul a notificat reclamantului o declarație de reziliere a contractului de muncă dintre părți cu o perioadă de preaviz de o lună, care a expirat la 31 august 2020. În declarația menționată, angajatorul nu a indicat motivele rezilierii, respectiv justificarea deciziei de încetare a contractului de muncă cu reclamantul. În cuprinsul acțiunii, pentru a justifica cererea de despăgubire, reclamantul a susținut în primul rând că declarația angajatorului din 15 iulie 2020 cuprinde erori formale, rezultând o încălcare care dă dreptul la (acordarea) despăgubiri(lor).
- 2 În al doilea rând, reclamantul a indicat că este conștient că, în conformitate cu dispozițiile aplicabile ale Codului muncii, o declarație de intenție privind rezilierea unui contract de muncă încheiat pentru o perioadă determinată nu necesită justificare, cum este cazul rezilierii unui contract de muncă încheiat pe o perioadă nedeterminată sau rezilierea unui contract de muncă fără notificare prealabilă. În același timp, reclamantul a menționat că, în opinia sa, în cazul rezilierii în litigiu, a existat o încălcare a normelor privind interzicerea discriminării - atât a reglementării Uniunii care prevede principiul general al dreptului Uniunii Europene [OR 2] privind interzicerea discriminării pe motivul tipului de contract de muncă, cât și a dispozițiilor legislației poloneze, și anume a articolului 18^{3a} din Codul muncii. Reclamantul a repus în discuție posibilitatea nelimitată de reziliere a contractelor de muncă încheiate pentru o perioadă de timp determinată.
- 3 Având în vedere cele de mai sus, reclamantul a abordat problema temeiniciei rezilierii, solicitând instanței să facă o apreciere în acest sens.
- 4 În memoriul în apărare, pârâta a solicitat respingerea acțiunii, precizând, printre altele, că articolul 30 alineatul 4 din Codul muncii impune justificarea rezilierii numai în cazul încetării unui contract de muncă încheiat pe o perioadă nedeterminată sau în cazul rezilierii unui contract de muncă fără preaviz. Prin urmare, în opinia pârâtei, notificarea de către reclamant a încetării contractului de muncă pe durată determinată, fără a preciza motivele, nu poate fi considerată o discriminare a reclamantului din cauza încadrării sale în muncă pe durată determinată. Pârâta a acționat în conformitate cu prevederile Codului muncii, care, în materie, diferențiază situația lucrătorilor angajați în temeiul unui contract de muncă pe perioadă nedeterminată de aceea a salariaților cu contract pe durată determinată, la fel cum diferențiază și situația salariaților în ceea ce privește durata preavizului pe baza vechimii lor în muncă la un anumit angajator. Pârâta nu este răspunzătoare pentru o astfel de diferențiere în privința situației juridice, întrucât o astfel de acțiune nu contravine legislației aplicabile a muncii. Pârâta nu

poate suporta consecințele ca urmare a respectării legii, iar conduita acestuia, care respectă dispozițiile legislației aplicabile a muncii, nu poate fi considerată o manifestare a discriminării împotriva unui salariat. Deoarece discriminarea în muncă este diferențierea inacceptabilă a situației juridice a salariaților în conformitate cu criteriile nelegale și negative. Având în vedere că dispozițiile Codului muncii instituie o diferențiere între lucrătorii angajați în temeiul unui contract pe durată determinată și cei angajați în baza unui contract pe durată nedeterminată, în ceea ce privește obligația de a motiva încetarea unui contract de muncă, ar trebui considerat că lipsa motivării, ca diferențiere autorizată de dispozițiile Codului muncii, nu constituie discriminare împotriva lucrătorilor angajați în temeiul unui contract de muncă pe durată determinată. [omissis]

Obiectul și temeiul juridic al cererii de decizie preliminară

- 5 Interpretarea articolului 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „cartă”), a articolului 1 din Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între [OR 3] CES, UNICE și CEEP, precum și a clauzelor 1 și 4 din acordul-cadru menționat.
- 6 Articolul 30 din cartă
- 7 Articolul 267 TFUE.

Reglementările și jurisprudența Uniunii

- 8 Articolele 21 și 30 din cartă, considerentul (14) și articolul 1 din Directiva 1999/70/CE [omissis], precum și clauzele 1 și 4 din acordul-cadru.
- 9 Curtea de Justiție a Uniunii Europene: Hotărârea din 13 martie 2014, C-38/13 Nierodzik (ECLI:EU:C:2014:152); Hotărârea din 19 aprilie 2016 C-441/14 DI (ECLI:EU:2016:278), Hotărârea din 25 iulie 2018, C-96/17 Gardenia Vernaza Ayovi (ECLI:EU:2018:603), Hotărârea din 7 august 2018, C-122/17 Smith (ECLI:EU:2018:631), Hotărârea din 22 ianuarie 2019, C-193/17 Cresco (ECLI:EU:2019:43).

Reglementările și jurisprudența naționale

- 10 Articolul 30 din ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy [Legea din 26 iunie 1974, Codul muncii (text codificat: Dziennik Ustaw (Jurnalul Oficial polonez) din 2020, poziția 1320, cu modificările și completările ulterioare)], denumit în continuare „Codul muncii”:

§ 1. Contractul de muncă se reziliază:

- 1) prin acordul părților;

2) printr-o declarație a uneia dintre părți cu termen de preaviz (încetarea contractului de muncă cu preaviz);

3) printr-o declarație a uneia dintre părți fără preaviz (încetarea contractului de muncă fără preaviz);

4) la expirarea perioadei pentru care a fost încheiat **[OR 4]**

[...]

[omissis]

§ 3. Declarația fiecăreia dintre părți cu privire la încetarea sau desfacerea contractului de muncă cu sau fără preaviz trebuie făcută în scris.

§ 4. Declarația angajatorului cu privire la rezilierea unui contract de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată sau de reziliere a contractului de muncă fără preaviz trebuie să indice motivul care justifică rezilierea sau încetarea contractului.

(...)

11 Articolul 44 din Codul muncii:

Angajatul poate formula o cale de atac împotriva rezilierii contractului de muncă la instanța pentru litigii de muncă menționată la secțiunea a 12a

12 Articolul 45 din Codul muncii:

§ 1. În cazul în care se stabilește că rezilierea unui contract de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată este nejustificată sau încalcă prevederile privind rezilierea contractelor de muncă, instanța de muncă - la cererea angajatului - se pronunță cu privire la nulitatea rezilierii și, dacă contractul a fost deja reziliat - cu privire la reintegrarea angajatului în muncă în condițiile anterioare sau la plata unei despăgubiri.

(...)

13 Articolul 50 din Codul muncii:

§ 1-2(...)

§ 3. În cazul în care rezilierea unui contract de muncă încheiat pentru o perioadă determinată încalcă prevederile privind rezilierea unui astfel de contract, salariatul va avea dreptul exclusiv la despăgubiri.

[...]

14 Articolul 18^{3a} din Codul muncii:

§ 1. Salariații trebuie tratați în mod egal în ceea ce privește stabilirea și încetarea raportului de muncă, termenii și condițiile de angajare, promovarea și accesul la formare în vederea îmbunătățirii calificărilor profesionale, în special fără a ține seama de sex, vârstă, dizabilitate, rasă, religie, naționalitate, credințe politice, apartenența la sindicat, origine etnică, religie, orientare sexuală și, de asemenea, indiferent de angajare pe o perioadă determinată sau nedeterminată, angajare cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă. [OR 5]

§ 2. Tratatul egal în muncă înseamnă nediscriminarea în orice mod, direct sau indirect, din motivele specificate la alineatul 1.

[...]

15 Articolul 18^{3b} din Codul muncii:

§ 1. Se consideră o încălcare a principiului egalității de tratament în materie de muncă, sub rezerva alineatelor 2-4, dacă angajatorul diferențiază situația unui salariat din unul sau mai multe dintre motivele specificate la articolul 183a alineatul 1, ceea ce are ca efect în special:

1) refuzul de a încheia raportul de muncă sau încetarea acestuia,

2) stabilirea de condiții de remunerație sau alte condiții de încadrare în muncă ori omiterea unei promovări sau a acordării altor prestații legate de muncă;

3) [...]

- cu excepția cazului în care angajatorul dovedește că s-a întemeiat pe motive obiective.

[...]

16 Trybunał Konstytucyjny (Curtea Constituțională, Polonia) Hotărârea din 2 decembrie 2008, P 48/07.

17 Sąd Najwyższy (Curtea Supremă, Polonia): Hotărârea din 22 mai 2012, II PK 245/11, și Hotărârea din 8 mai 2019, I PK 41/18.

Motivarea trimiterii preliminare

18 În soluționarea cererii lui KL, Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Tribunalul Districtual din Cracovia – Nowa Huta) a avut îndoieli (în contextul dreptului național menționat mai sus și al hotărârilor Curții Constituționale și ale Curții Supreme) în legătură cu interpretarea articolului 1 din Directiva 1999/70/CE a Consiliului [omissis] și a clauzelor 1 și 4 din acordul-cadru, precum și referitor la posibilitatea părților de a le invoca direct în fața instanței naționale în cadrul unui litigiu între particulari cu privire la dispozițiile directivei și acordului-cadru menționate mai sus.

- 19 În conformitate cu dispozițiile menționate mai sus din Codul muncii, angajatorul, atunci când reziliază un contract de muncă pe durată nedeterminată, este obligat să expună motivele **[OR 6]** deciziei sale (articolul 30 alineatul 4 din Codul muncii). Această obligație nu există în cazul în care angajatorul reziliază un contract de muncă pe o perioadă determinată. În consecință, în cazul în care un salariat formulează o cale de atac împotriva rezilierii unui contract de muncă pe o perioadă nedeterminată, controlul jurisdicțional privește nu numai condițiile formale (respectarea dispozițiilor privind rezilierea acestui tip de contract), ci și validitatea motivului de reziliere indicat. În cazul contractelor pe durată determinată, instanța nu examinează legitimitatea motivului care stă la baza deciziei angajatorului privind rezilierea, iar salariatul nu are dreptul la nicio despăgubire pentru această lipsă de justificare.
- 20 [Geneza articolului 30 alineatul 4 din Codul muncii] *[omissis]*
- 21 *[omissis]* În cazul rezilierii unui contract pe durată determinată, angajatorul *[omissis]* nu este obligat să expună motivul rezilierii contractului de muncă pe durată determinată.
- 22 În 2008, Curtea Constituțională a pronunțat o hotărâre în cauza P 48/07 având ca obiect controlul constituțional [al articolului 30 alineatul 4 din Codul muncii] *[omissis]* *[omissis]* în contextul cerințelor privind rezilierea, diferite în funcție de tipul contractului de muncă reziliat, mai precis dacă acesta este un contract pe durată determinată sau un contract pe durată nedeterminată.
- 23 Curtea Constituțională a statuat că articolul 30 alineatul 4 din Codul muncii *[omissis]* în măsura în care nu prevede obligația de a indica motivele care justifică rezilierea în declarația angajatorului privind rezilierea unui contract de muncă încheiat pentru o perioadă determinată, și articolul 50 alineatul 3 din legea menționată anterior, în măsura în care nu prevede dreptul salariatului la despăgubire pentru rezilierea nejustificată a unui contract de muncă pe durată determinată, nu sunt incompatibile cu articolul 2 (respectiv cu principiul statului democratic de drept) și cu articolul 32 (care prevede principiul egalității în fața legii și interzicerea discriminării în viața politică, **[OR 7]** socială sau economică din orice motiv) din Constituția Republicii Polone.
- 24 [Motivarea hotărârii Curții Constituționale în legătură cu articolul 32 din Constituție] *[omissis]*
- 25 [Curtea Constituțională a reținut în cele din urmă că nu există motive pentru a recunoaște că diferențierea introdusă, bazată pe caracteristica duratei angajării, nu a fost justificată în mod rezonabil] *[omissis]*
- 26 O opinie divergentă [prezentată] la hotărârea de mai sus[:] **[OMISSIS]** pe baza articolului 30 § 4 și a articolului 50 § 3 din Codul muncii avem de a face cu o discriminare împotriva lucrătorilor angajați cu contracte de muncă pe durată determinată, în conformitate cu articolul 18^{3a} alineatul 1 din Codul muncii, care la rândul său pune în aplicare Directiva 1999/70/CE. **[OR 8]**

- 27 [omissis] În hotărârea [omissis] din 22 mai 2012, pronunțată în cauza II PK 245/11 [omissis], Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) a considerat că instanța pentru litigii de muncă poate aprecia rezilierea unui contract de muncă ce prevede o perioadă de probă și care a fost încheiat pe durată determinată din punctul de vedere al conformității acestuia cu regulile de coexistență socială sau cu obiectul socio-economic al dreptului (articolul 8 din Codul muncii) și că nu există niciun motiv pentru care să se refuze instanței pentru litigii de muncă competența de a aprecia motivul de reziliere a contractului de muncă încheiat pe durată determinată atunci când urmează să se pronunțe cu privire la aspectul dacă acest motiv nu avea caracter discriminatoriu. Astfel, reiese din articolul 18^{3b} alineatul 1 punctul 1 din Codul muncii că constituie o încălcare a principiului egalității de tratament în domeniul încadrării în muncă faptul de a efectua o distincție în privința lucrătorului pentru unul sau mai multe dintre motivele definite la articolul 18^{3a}, alineatul 1 din Codul muncii (și deci, printre altele, pe criterii de sex), cu consecința încetării raportului de muncă, independent de faptul că contractul de muncă în temeiul căruia s-a instituit acest raport a fost încheiat pe durată nedeterminată sau determinată. În consecință, în acest caz specific, Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) a admis posibilitatea de a controla și evalua motivele rezilierii unui contract pe durată determinată, în pofida faptului că angajatorul [nu este obligat] să indice acest motiv în declarația de reziliere a unui contract pe durată determinată.
- 28 [omissis] Curtea Supremă [a mai indicat] [omissis] că există îndoieli cu privire la punerea corectă în aplicare a Directivei 1999/70/CE în sistemul juridic polonez (în speță, clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru) și că, în consecință, există îndoieli serioase cu privire la chestiunea dacă articolul 30 alineatul 4 din Codul muncii este contrar dreptului Uniunii. În același timp, [omissis] Curtea Supremă a arătat că [OMISSIS] o entitate care nu constituie o emanație a statului (angajatorul în cauză) nu poate să răspundă pentru nelegalitate în legătură cu transpunerea incorectă a Directivei 1999/70/CE și, în consecință, Curtea Supremă a considerat că nu are dreptul să înlăture aplicarea articolului 30 alineatul 4 din Codul muncii în speță, deoarece chiar și o dispoziție clară, precisă și necondiționată a unei directive care vizează acordarea de drepturi particularilor sau impunerea de obligații acestora nu poate fi aplicată în contextul unui litigiu între particulari [omissis]. **[OR 9]**
- 29 În același timp, instanța de trimitere arată că Curtea s-a pronunțat de asemenea, în repetate rânduri, în ceea ce privește discriminarea pe baza tipului de contract de muncă.
- 30 În Hotărârea din 25 iulie 2018, C-96/17, Gardenia Vernaza Ayovi, Curtea a considerat că noțiunea de „condiții de angajare”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru acoperă și condițiile de reziliere a contractelor de muncă pe durată determinată. În consecință, în opinia instanței de judecată a cauzei, clauza de mai sus va fi aplicabilă în prezenta cauză.

- 31 O opinie similară a fost exprimată de Curte în Hotărârea din 13 martie 2014 în cauza Nierodzik, C-38/13.
- 32 [Obiectul cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare în cauza C-38/13 și dispozitivul hotărârii] [*omissis*].
- 33 [*omissis*]. [După ce Curtea a pronunțat Hotărârea C-38/13 Nierodzik, Codul muncii polonez a cunoscut modificări.]
- 34 De asemenea, merită subliniat că, în conformitate cu articolul 30 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, fiecare salariat are dreptul la protecție împotriva concedierii nejustificate, în conformitate cu legislația Uniunii Europene și cu legile și practicile naționale. [OR 10]. Cu toate acestea, normele naționale contestate în cazul contractelor pe durată determinată exclud, în principiu, posibilitatea unui tribunal pentru litigii de muncă de a examina dacă concedierea unui salariat în temeiul unui astfel de contract este justificată și, prin urmare, exclud dreptul la protecție în temeiul articolului 30 din cartă.
- 35 Pe de altă parte, în ceea ce privește problema efectului orizontal al Directivei 1999/70/CE, instanța de trimitere face referire la hotărârea Curții de Justiție [*omissis*] din 22 ianuarie 2019 în cauza Cresco (C-193/17). În hotărârea menționată, Curtea de Justiție [*omissis*] s-a referit, în primul rând, la jurisprudența sa conform căreia o directivă nu poate, prin ea însăși, să creeze obligații în sarcina unui particular și, prin urmare, nu poate fi invocată, ca atare, în privința acestuia. Astfel, a extinde posibilitatea de a invoca o dispoziție a unei directive netranspuse sau incorect transpuse la domeniul raporturilor dintre particulari ar însemna să se recunoască Uniunii Europene competența de a edicta obligații în sarcina particularilor cu efect imediat, deși Uniunea are această posibilitate numai în cazurile în care i s-a atribuit competența de a adopta regulamente. (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 76 și jurisprudența citată). Cu toate acestea, în cazul în care formularea clară a dispozițiilor dreptului național nu poate fi conciliată cu dreptul Uniunii, Curtea [*omissis*] a considerat că instanța națională este totuși obligată să ofere protecție juridică în temeiul articolului 21 din Cartă și să garanteze efectul util deplin al acestuia.
- 36 În mod similar, în Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, Curtea a decis că dreptul Uniunii Europene trebuie interpretat în sensul că revine instanței naționale, sesizată cu un litigiu între particulari care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, atunci când aplică dispozițiile din dreptul său național, sarcina de a le interpreta astfel încât acestea să poată avea o aplicare conformă cu această directivă sau, în cazul în care o asemenea interpretare conformă este imposibilă, să lase neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție a respectivului drept național contrară principiului general al nediscriminării pe motive de vârstă. Nici principiile securității juridice și protecției așteptărilor legitime, nici posibilitatea oferită particularului care se simte lezat de aplicarea unei dispoziții naționale [OR

- 11] contrare dreptului Uniunii de a angaja răspunderea statului membru în cauză pentru încălcarea dreptului Uniunii nu pot repune în discuție această obligație.
- 37 În același timp, trebuie remarcat că criteriile interzise pentru diferențierea dintre salariați care au făcut obiectul celor două cauze citate mai sus (respectiv: religie – cauza Cresco și vârstă – în cauza DI) sunt menționate în mod explicit la articolul 21 din cartă, ceea ce Curtea a subliniat în mod expres atunci când și-a justificat poziția cu privire la efectul orizontal al dispozițiilor Directivei 2000/78. Or, angajarea pe bază de contract pe durată determinată nu este menționată la articolul 21 din cartă ca fiind un criteriu discriminatoriu. Cu toate acestea, primul paragraf al acestei dispoziții interzice orice discriminare, iar criteriile menționate în aceasta nu constituie o listă exhaustivă, după cum se poate concluziona din formularea „[s]e interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum [...]”.
- 38 Dispozițiile și jurisprudența națională citate anterior *[omissis]* în raport cu hotărârile citate ale Curții *[omissis]* și, în special, diferențele ce rezultă în ceea ce privește aprecierea existenței sau nu a unei discriminări pe baza tipului de contract de muncă încheiat, precum și în ceea ce privește posibilitatea particularilor de a se invoca în mod direct, în litigiul principal, dispozițiile directivei 1999/70 /CE și ale acordului-cadru, conduc la necesitatea ca instanța de trimitere să adreseze Curții *[omissis]* întrebările preliminare de mai jos în temeiul articolului 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. În opinia instanței, răspunsurile date la întrebările de mai jos sunt necesare pentru pronunțarea unei hotărâri în prezenta cauză, deoarece acestea vor determina, în primul rând, posibilitatea aplicării directe de către Curte a dispozițiilor de drept al Uniunii menționate mai sus, iar ulterior vor determina întinderea controlului legalității rezilierii notificate reclamantului, deoarece, conform legislației naționale, lipsa indicării motivului rezilierii (atunci când este impusă de lege) conduce la invaliditatea acesteia și constituie un temei pentru a recunoaște salariatului, printre altele, dreptul la despăgubire, dar numai în legătură cu contractele pe durată nedeterminată. Mai mult, răspunsurile la întrebările adresate în prezenta cauză vor soluționa, la scară națională, problema întinderii aprecierii, de către instanța pentru litigii de muncă, a legalității rezilierii unui contract pe durată determinată, altfel spus a chestiunii dacă examinarea trebuie limitată doar la cerințe de formă sau include, de asemenea, legitimitatea și veridicitatea motivelor rezilierii, precum și despăgubirile care pot fi revendicate în temeiul unei astfel de rezilieri nelegale. În același timp, angajatorii vor primi îndrumări clare **[OR 12]** cu privire la modul de alcătuire a declarațiilor de reziliere a unui contract pe durată determinată, astfel încât acestea să respecte legea și să nu îi expună la consecințe negative în cadrul litigiilor.
- 39 În plus, necesitatea adresării celei de a doua întrebări rezultă fie și din simplul fapt că i se cere Curții să răspundă la prima întrebare. În cazul în care Curtea răspunde afirmativ la prima întrebare, fără a clarifica problema efectului orizontal al reglementării Uniunii supuse examinării, în temeiul legislației poloneze ar începe să funcționeze două regimuri distincte de reziliere a contractelor pe durată determinată, și anume în cazul unor astfel de contracte încheiate de angajatori care

sunt în general interpretate ca emanații ale statului, angajatorul ar fi obligat să indice salariatului motivele care justifică rezilierea contractului (și, prin urmare, temeinicia rezilierii ar fi supusă controlului jurisdicțional), în timp ce angajatorii privați s-ar regăsi în continuare lipsiți de obligația de a motiva declarațiile de reziliere, iar salariatii lor ar fi privați de posibilitatea de a repune în discuție validitatea rezilierilor în fața instanței pentru litigii de muncă.

Întrebări preliminare

40 Având în vedere îndoielile expuse anterior, Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Tribunalul Districtual din Cracovia – Nowa Huta) a decis să adreseze Curții de Justiție a Uniunii Europene următoarele întrebări preliminare:

1. Articolul 1 din Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, precum și clauzele 1 și 4 din acordul-cadru menționat trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care prevede obligația angajatorului de a motiva în scris decizia de reziliere a unui contract de muncă numai în cazul contractelor de muncă pe durată nedeterminată și care, astfel, supune legitimitatea motivului de reziliere a contractelor pe durată nedeterminată controlului jurisdicțional, fără a prevedea însă în sarcina angajatorului o astfel de obligație (și anume precizarea motivului [OR 13] de reziliere) în cazul contractelor de muncă pe durată determinată (cu consecința că numai chestiunea privind conformitatea declarației de reziliere cu dispozițiile privind rezilierea contractelor este supusă controlului jurisdicțional)?

2. Clauza 4 din acordul-cadru și principiul general de drept al Uniunii privind nediscriminarea (articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene) pot fi invocate de părți în cadrul unui litigiu între particulari și, în consecință, aceste dispoziții au efect orizontal?